

「第6回県政改革に関する検証委員会」議事録

日 時 平成20年7月23日(火) 18:00～20:13

場 所 高知共済会館3階大ホール「金鷲」

出席者 県政改革に関する検証委員会：

根小田会長、参田委員、田所委員、筒井委員、那須委員、水田委員
事務局：

【総務部】 恩田部長、浜田副部長、岩城副部長

片岡県政情報課長、田島課長補佐

田村行政管理課長、岡村課長補佐

【政策企画部】 吉良人権課長

【商工労働部】 山崎副部長、久保副部長

浜口商工政策課長、今西課長補佐

山崎経営支援課長、近澤課長補佐

1 中間とりまとめについて

(会長)

第6回の県政改革に関する検証委員会を開会いたします。本日の議題につきましては会議次第にありますように、先日、皆さんにもお諮りしました中間とりまとめについて、今後の検証の進め方について、県政改革の取組について、改めて県から説明をいただいて意見交換をしたいと思います。それから、この委員会と並行して取り組まれた県庁内部での検証結果についての報告をいただいて、意見交換を行いたいと思います。

まず、中間とりまとめについては、第5回の委員会までの協議内容を基にいたしまして、当委員会の中間とりまとめとして、私の方で原案を作成させていただきました。委員の皆様からいただきましたご意見を加えて、まとめさせていただきました。この中間とりまとめを基に、事務局の方から7月の県議会に対して経過報告を行っていただいているようですので、その報告をいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

(行政管理課長)

「中間とりまとめ」につきましては、7月15日に開催されました県議会の総務委員会に報告事項として提出をいたしまして、私の方から説明させていただきました。その際のやりとりをご紹介いたしますと、ある委員からは、県議会の百条委員会との違いや検証委員会の目指すことへのご質問のほか、これはよこはま水産への融資に絡んで設けられました百条委員会に対します県の情報提供のやり方を指してのことかと思いますが、「情報公開は依然として進んでいないのではないか」といったご指摘がございました。これに対しましては、当時の組織としての問題点を洗い出すとともに、これまでの県政

改革の取組を検証し、事件の再発防止策の提言をいただくという、検証委員会の目的や検討内容を改めてご説明させていただいております。

また、「再発防止策は必要だけれども職員が萎縮しては困る。知事の言うトップスピードに比べられるように職員の体質改善を行うべきではないか」というご意見も、数名の委員からありまして、これに対しましては「新しいことには積極的にチャレンジしたうえで、検証した結果、必要であれば軌道修正し議会に説明するというPDCAサイクルが大事で、そのようなことに取り組んでいく」という答弁を部長から行っております。

そのほか、「県民の目線に立った成果を期待している」「知事が交代した中で、一部の利益誘導とならない仕組みづくりは大変重要であって、検証委員会の成果に期待している」「組織は、良くも悪くもトップに責任があることをはっきりさせるべきではないか」というようなご意見がございました。

県議会への報告に関するご説明は以上でございます。

(会長)

今の報告に関して、ご質問等ございませんか。委員会は何委員会ですか。

(行政管理課長)

総務委員会です。

(会長)

総務委員会での委員の方々からの意見があったということですね。

(行政管理課長)

そういうことです。

(会長)

特にございませぬか。それでは、この中間とりまとめは、議事録も公開しておりますので、県のホームページにアップするつもりですが、私の方で読み直してみまして、裁判の判決を改めて読んでみました結果、大した問題ではないですが、中間とりまとめの2ページの「協業化は偽装ではないかとか、自己資金は見せ金ではないかとか」云々、こういう文言があるんですが、当時の高度化資金の融資の意思決定のプロセスの中では職員サイドではそういうふうな形での疑念というのは必ずしもはっきり頭にあったわけではありませぬので、ちょっと誤解を招く文言かなと思ひまして皆さんに修正案をお配りしています。そこのくだりを修正案の真ん中、下線を引いたような形に直したいと思ひますが、よろしいでしょうか。よろしいようでしたら、中間とりまとめということで、議事録共々アップするという形にさせていただきたいと思ひます。

2 今後の検証の進め方について

(会長)

中間とりまとめの中でも今後の検証、検討課題というふうに整理させていただいたんですけど、事務局でも今後の進め方について案を作っておられるようですので、最初に説明していただきたいと思います。

(行政管理課長)

資料2に基づきまして、今後の進め方の案を説明させていただきます。

まず、日程でございますけれども、皆様のご都合をお伺いした結果、最終回の第11回まで全ての日程を決めさせていただきました。第9回までは前回お伝えしておりますので、第10回は9月8日、第11回はその直後になってしまいますが9月11日で最終回ということでございます。

第1回の委員会でも、検証の進め方について大まかな方針を決めていただいておりますけれども、こうした日程ですとか、中間とりまとめの結果を前提といたしまして、今後の委員会で、何を協議するかにつきまして、もう少し、具体的な予定を組みたいというのが、お諮りする趣旨でございます。

中間とりまとめを行っていただきました前回までは、事件当時の県庁組織の問題点の洗い出しについて、主にご協議いただきました。今後は、その後の県政改革の取組の検証を踏まえまして、事件の再発防止に向けての検討を行っていただき、提言などを内容とする報告書を取りまとめていただくことになろうかと思っております。

今回を含めましてあと5回の会議になりますので、最後の2回は報告書のとりまとめの協議を行っていただくとしまして、それまでに中間とりまとめの今後の検証・検討課題に沿ってテーマを設定し、ご協議いただいておりますので、資料2にありますような案を作らせていただいております。

第9回は、それまでの議論の積み残しについてと報告書の骨子についてご協議いただいておりますので、第10回と第11回の会の間があまりございませんので、第10回にはできるだけ最終案に近い形で、報告書の案をご協議いただければどうかというふうに考えております。

なお、そこに資料というふうに上げておりますけれども、これはとりあえず、これまで委員の皆様からお話のありましたものなどを備忘録的に記載しておりますけれども、当然ながら、議論のため必要な資料については、これに加えて追加させていただくことになります。

この資料についてのご説明は以上でございます。

(会長)

資料2に基づいて、今後の検証の進め方、事務局で考えられている案を説明していただきましたが、いかがでしょうか。この日程でありますと、10回目がほとんど報告書の最終的なまとめを議論するというところで、11回目は最後の修正するだけぐらい、ちょっと期間が短いので、10回目が報告のとりまとめの会ということになるかと思っております。検

討課題についてはいかがでしょうか。今日も含めまして30日、8月19日、29日、こういう予定で進めていくことでよろしいでしょうか。それでは、この事務局で作っていただきました予定に基づいて進めていきたいと考えます。

3 県政改革の取組について

(会長)

県政改革の取組について、特に前半はモード・アバンセの事件を中心に改めて事件の経緯を振り返って、どういう問題があったのかということを検討することが主眼でありましたが、後半はこれまでの県政改革の取組を検証して、再発防止の方策を検討していくということになります。第1回の委員会でも県政改革の取組、モード・アバンセ事件以降の取組につきましては説明いただきましたが、改めて県の県政改革の取組についての説明を、最初に聞いておきたいと思えます。説明をお願いします。

(行政管理課長)

今、会長からもお話がございましたように、第1回にもこの資料については提出させていただいて、若干、ご説明させていただいておりますけれども、この後で、ご説明させていただきます資料4、資料5の前提となる内容でございますので、おさらいの意味もこめまして、再度、ご説明をさせていただきたいと思えます。

資料3の1ページをご覧ください。これが本文でございます、2ページから6ページはその本文の解説という形になっています。

まず、「I 解決すべき課題と改革への思い」の4段落目でございますように、モード・アバンセ事件を特異な事例として片付けるのではなくて、県庁組織に潜んでいる体質的な問題から生じたものとして捉える必要があるとしたうえで、こうした体質を根本から改める決意が書かれております。IIではそのために取組む県政改革について、6つの取組を上げております。

2ページの1番ですが、ここではこの決意の位置づけなり性格について説明しております。事件を受けまして、県庁内部で議論をしてきたことですか、次の段階で、その議論を受けまして求められる行動の第一歩として、まずは、部長、副部長クラスの幹部職員が意思統一をし、それを一般の職員に広げていくこととしたこと、そのために、長時間の話し合いをして決意としてとりまとめたものが、この1ページのものであるということ、位置づけがそういうことで書かれております。

それから、4ページ(2)として体質的な問題点3つということで、先ほども言いましたように、県庁組織に潜んでいる体質的な問題点が3つあるんだということで、説明しております。

一つ目といたしまして、「特定の個人や団体との摩擦を過度に避け、万事に波風を立てないで事を収めるといったことを評価する風潮があったこと」と書いています。そのことにつきましては、「特定人物や団体から圧力がかったとき、その内容が適切でなかったとしても、妥協し、要求の内容を一部受け入れ、団体等との摩擦を避けるような対応

をすることを美風とすること。また、求められる資質として考えられてきたこと」を指すんだという補足説明をしております。

2番目の項目といたしまして、「報告・連絡・相談が徹底されず、組織としての機能が十分に発揮されなかったこと」ということに対して、これは「組織の力を活かす前提となる情報の共有がなされておらず、バラバラの対応となり、全体として見たときには、方向を見誤ること」であったという補足説明をしています。

3項目目といたしまして、「情報公開に対する認識が不十分であったこと」ということについて、「情報公開制度はできているが、その運用面において、職員の意識が十分ではなく、仕事は原則として公開すべきものであり、公開できないようなことはしない・できない、という意識が十分ではなかったこと」という補足説明をしています。

5ページをご覧ください。これは県政改革に向けた取組につきまして、まず、この取組を継続的に行うことが大切だとしたうえで6項目の内容を説明しております。例えば、1項目目の「特定の個人や団体などへの毅然とした対応を評価する」につきましては、「幹部自身が毅然とした対応をする。その姿勢が課長に伝わり、担当者に至るまで伝わっていく」と。あるいは「職員の考課にあたっては、毅然とした対応こそがあるべきことだと、お互いに評価するというような意識を持って臨む」と説明させていただいています。以下、6項目それぞれ説明してございますが、基本的にはお読みいただければ分かるかと思しますので、時間の関係上、私からの説明は省略させていただきます。

(会長)

事件以降の県政改革の取組について事務局から説明していただいたのですが、ご質問、ご意見等、ございませんでしょうか。

(委員)

「改革を継続的なものとしていく」というところで、「例えば、毎年1回、改革が着実に進んでいるのか、また、新たな課題はないか、など取組の状況を、職員同士で点検し合い、議論し、取組が実のあるものにしていきたい」となっていますが、具体的には、どういう形で現在されているのでしょうか。

(行政管理課長)

以前にご説明しました18年度に県政改革の取組の状況について、一定のとりまとめをしておりますけれども、正直言いますと、それ以後はこういった形できちんと話し合いをするとか、そういうようなことは十分にはできてないというのが実態でございます。

(委員)

この「メンバー」とは、どこの、職員全員ではないと思いますが、幹部の方と、職員のどのポストの方まででしょうか。それとも全員がなっているということでしょうか。

(行政管理課長)

この決意自体は、先ほどもご説明しましたように部長クラス、副部長クラスのメンバーですが、その後の検証については、基本的には全ての職員で行うことを意図していたと思います。

(会長)

13年の9月のこの決意ですかね。それ以降は18年度に1度、総括的な検証をやったと。今回、この委員会と並行して、職員でもう一度議論したということですね。

(行政管理課長)

それはそういうことでございます。これからご説明させていただきます。

(委員)

議論したというのは、何か記録に基づいて議論したということですか。

(行政管理課長)

基本的には、これからご説明させていただきますが、県政改革のために具体的な取組項目として69項目の取組が実際にできているのかどうかについて、話をしてもらったということになります。

(委員)

69項目というのは検証の時に69項目あって、それが一つ一つやられたかどうかをチェックしていたと、そういう意味ですか。

(行政管理課長)

そうです。18年度はそういう形であったということです。

(委員)

だから、それをチェックする際に過去の出来事が、こういう出来事があったということがもちろん検証されるのだけれども、その際に何か記録が残っていて、この記録からこういうことをやったことが分かりますというような、そういう記録みたいなものはないのですか。要は、これは前にも問題になったけれども、文書化の問題ですよ。そういうものはないのですか。

(行政管理課長)

ちょっと今、そういったものは分かりません。

(会長)

この13年の9月の段階で、この6項目について、更に、具体的に、どういう課題があるかということ洗い出したということですよ。

(行政管理課長)

この段階では6項目を上げました。その後、具体的にどういったことがということで、最終的に69項目に18年度の段階でなっていますが、徐々に項目は増えていっています。

(会長)

そういう項目を立てたのは、いつの時点でしたか。

(行政管理課長)

13年の9月以降、順次という形でやっています。

(委員)

取組の状況ということで、これは69項目とか、今まで作ったもの、これがきちんと実行できているかということをチェックされるということですか。

(行政管理課長)

18年度の検証の際には、そういう形でございます。

(委員)

例えば病院なんかですと、いわゆる事故の手前のヒヤリハット事例みたいなものですね、具体的なケースに基づいて、こういうことがあったからこういうふう気を付けようということを行います。それから、我々弁護士の業界でも、年に1回か2回、研修の場で似たようなことをやっています。そういう何か事例に基づいてという研修というかチェックというか、そういうことは特にされてはいないということですね。

(行政管理課長)

そういう観点での検証とは少し違って、想定していたことができているかどうかというような、主にそういった内容になっていたかと思います。

4 県庁内部での検証結果について

(行政管理課長)

これから、基本的には2種類についてご説明させていただきます。

まず、資料4でございますが、これは先ほどご説明しました県政改革の6項目の取組につきまして、それが、今、きちんとできているのかどうかということについて、自己検証ということで、ほとんどの職員が参加した形での話し合いをして、その結果をとりまとめた資料でございます。

資料5は、先ほどから話が出ています6項目の大きな方針に対して、更に、具体的に69項目の具体策を立てているわけですが、その69項目の具体策が今現在どこまでやっているのかということについて、これは話し合いというよりは、それぞれ担当する部署において資料を作成し、とりまとめたという内容でございます。

資料6は、資料5を補足する意味合いで、具体的にどんなものができているのかというような、具体のものについて補足資料として付けていますので、基本的には資料4と資料5のご説明をさせていただくということになります。

まず、資料4の職員による話し合いの結果についてですが、1ページ目は非常に大雑把にとりまとめをしたものになります。話し合いの実施時期ですが、6月いっぱいにかけて話し合いをしてもらっています。この話し合いに参加した所属や職員の数は、184所属、3,298名が参加してとなっておりますが、これは基本的に学校現場とか、病院の現場、あるいは警察を除きますほとんど全ての職場が参加し、職員が参加して話し合いを行っている、ということになります。

結果としての主な意見でございますが、大きく分類としましては、総括的な意見、それからあとは中間とりまとめの今後の検証・検討課題でいくつかのテーマ設定がございますので、それに沿いまして関連する意見を整理させていただいているという形にさせていただいております。

まず、総括的な意見でございますが、多数意見としては「情報公開や毅然とした対応などの県政改革の取組が成果を上げている。職員は県民を意識して取り組んでいる」という非常に肯定的な意見が多数でございます。その他意見、あるいは少数意見といたしまして、逆に「県政改革の意識が薄れており、風化しない取組が必要。県の組織体質は変わっていない。公務の執行に関して個人的に責任を問われるケースのあることを多くの職員が意識している。そのために、良い緊張感がある一方で、萎縮し、守りの姿勢に偏る傾向がある」など。先ほどの議会の意見にもございましたが、そういった傾向があるのではないかというような意見がございました。

それから、それぞれテーマに沿った意見でございますが、【情報を共有し、相互チェック機能が働く組織（運営）について】のテーマに関する意見といたしまして、多数意見としては「組織内の情報共有や多面的な議論は以前より進んでいる」という非常に肯定的な意見でございます。その他意見としては、膨大な情報に翻弄されることがないようにということになりますけれども、「共有すべき情報の取捨選択や、情報の質を高めることが必要。担当者が意思形成に関与しないトップダウンでの政策決定もみられる。本庁と出先の間などで、情報共有や議論が不足しがちである。日常業務に追われ、情報共有や議論のための時間的余裕がない。課題意識を共有するため、トップ（知事、副知事、部局長等）から職員への話も必要」このような意見がございました。

次に、【透明性ある県政、説明責任を果たせる県政の仕組みについて】という課題に対しまして、多数意見としては「情報公開の重要性は職員に浸透している」ということで、これも肯定的な意見が多くなっております。その他意見としては「情報公開による情報は、必要とする相手に分かりやすく、きちんと伝わる必要がある」と、これに対する課

題といたしまして「そういったことをするための時間的余裕やホームページで伝えるとすれば作成の技能等が不足している。情報の到達度を把握するしくみがない」というような課題が上げられています。「県民や外部の意見を採り入れることが必要」ということではございますが、それにも一定、現実には課題があるのではないかとということで、例えば「パブリックコメントの参加者が少なく、多様な意見が反映されないケースが多い。審議会等のメンバーが固定的なケースとか、県が審議会を隠れ蓑にするケースが見られる」ということが上げられています。「情報公開や情報開示への対応を意識して文書作成し、保管することが必要」という意見がある一方で、課題としては、例えば「政治的判断や、県にとって都合の悪い情報は出さない風潮がある。労力や意識などの問題からきちんと作成・保管できていないことがある」というような課題が出されています。

それから、【県政に対する「不当な圧力・介入」に対する組織としての対応について】というテーマに関する意見といたしまして、多数の意見としては「組織としての毅然とした対応や、外部との話し合いをオープンにできている。毅然とした対応には、幹部職員のリーダーシップや組織としての支援体制が必要」というような意見がございまして。最初にご説明した内容は肯定的なものが多いということになるかと思いますが、幹部職員のリーダーシップや組織としての支援体制についての課題といたしましては「幹部職員によって個人差がある。議員や声の大きい相手には必ずしも毅然とした対応はできていない」というような意見がございまして。その他意見としては「毅然とした対応のための、研修、訓練、マニュアル等が必要。外部との話し合いについて、どこまでオープンにするかの問題がある」と。課題で上げられていますのが、「全てオープンにすると、本音での議論や自由な意見交換が阻害される恐れがある」、あるいは、これは良い方の話ですけれど「オープンにすることで不当な要求を抑止できる」という相反する面がある中で、どこまでオープンにするかの問題があるんじゃないかというような意見です。それから、これはちょっと趣旨をはき違えているということではないかと思うんですが、「前例踏襲や波風を立てないことは、場合によっては必要」というような意見もあったということでございます。

これが総括的に全体をとりまとめた内容でございますが、あとは更に細かいところで、簡単にご説明しますと3ページですが、これは県政改革についての取組についての総論で、184の所属でそれぞれ協議をしまして、それをこういう形でまとめたものですが、まず【現状認識としての意見】の中には、情報公開に関する意識は高くなっているとか、報告・連絡・相談に対する職員の認識は大きく改善されているとか。そこに所属数を書いています。184の中の42所属、38所属というかなりの所属で、肯定的な意見があるということでございます。それに対して評価しない意見としては、これも先ほどの説明と重複しますが、幹部職員の意識が変わっていないところがあるというのが4所属で、時間とともに県政改革に対する意識が薄れてきた感じがあり、特に若い職員には実感がないというような評価しない意見があったりしております。

4ページでございますが、これはテーマ①の「特定の個人や団体などへの毅然とした対応を評価する」ということについて、今、どうかということですが、現状認識として

は、先ほども言いましたように、組織として毅然とした対応ができていて101所属ですので過半数の所属ではできていると、改善されているという肯定的な評価をしています。一方で評価をしない意見としまして、先ほども総括でご説明しましたように、上司によって個人差があるとか、あるいは議員や声の大きい人に対して毅然としていないのではないとか、基本的に従前と変わっていないのではないかというような否定的な意見もございます。あと、その他の意見の6ですが、働きかけ側が「適切な判断を求める」といった言い方で迫ってくるようになり、働きかけ方が巧妙になっているのではないかというような意見もあっているということでございます。

5 ページですが、これは「外部との話し合いをオープンにする取組を推進する」ということに対してどうかということですが、これに対してもオープンにする取組ができているところが82所属ですので、半数近いところで肯定的な意見があっているということです。議事録等を作成し、公表できるようになっているところが29所属ですので、かなり評価する意見が多いということです。説明が抜かりでしたが、所属の数を書いていないのは、基本的に少数の意見ということでございます。評価しない意見としては、必ずしも全ての話し合いが記録され、公開されていることにはなっていないとか、個人情報等を盾に、問題・事故等があったときでも情報を出さないことがあるという意見もあるということです。その他の意見の5ですが、ふらっと高知というのが、これは県のホームページ上で、会員の方が県政に関する意見を交換するような仕掛けだったんですけども、これについて平成15年から始めまして19年の3月で終了しておりますが、そこでいろいろ問題があったというようなことをここで書いております。

6 ページ、テーマ③「課題意識を持ち行動する職員を養成する」ということに関しまして、【現状認識としての意見】につきましては、問題意識を持って行動し、問題提起が行えるということで46所属がそういう意見を出しています。あと、見直しや改善を行っているとか、前例踏襲や外部からの要求にそのまま従うような対応はしていないというような肯定的な意見を言う所属がかなりの数になっているということです。それに対して、評価しない意見としましては、組織的に職員を養成していく環境が十分にはなっていないということがかなりの所属で意見として出ておりますし、事なかれ主義がまだあり、問題提起をする職員は疎ましがられるというようなことについても8つ、かなりの所属でもそういった意見が出されているということになっています。それから、【課題・提案に関する意見】の中で、例えば、課題を挙げた意見の2ですが、課題や問題を発見できる能力を持った職員はいるが、それを組織の中で提起し解決していく道筋が明らかになっていないのではないかと、こういった意見もございます。

7 ページのテーマ④ですが、これは「庁内の情報共有を徹底し、多面的な議論を確保する」ことに関しての意見ですが、「組織内での情報共有は進んでおり、多面的な議論が行われている」が70所属、あるいは「報告・連絡・相談が実行されており情報共有が行われている」が55所属で肯定的な意見がかなり多くなっているということです。それに対して、評価しない意見としましては、「本庁と出先の間、部局内、横のラインなどで十分な情報共有ができていない」という意見がかなりの所属で出されていますし、「日常業

務に迫われ、情報共有や多面的議論をする余裕がない」というのが9所属、これもかなりの数に上っております。

次の8ページですが、「意思形成の過程を県民に明らかにする」というテーマに対しまして、評価する意見として、50所属が情報公開により意思形成の過程を明らかにする取組は進んできているとか、あるいは、パブリックコメントやワークショップなどにより意思形成過程への県民の参画が行われているというような肯定的な意見がかなり多くなっているということです。それに対しまして、評価しない意見としては、オープンにすることが、現実的に困難な面もあるということで9所属、あるいは、請求があれば公表するが、公表を前提とした意識での取組にはなっていないというような意見の所属があつているということでございます。

最後の9ページですが、これは「情報公開を徹底する」というテーマに対しまして、ホームページの活用など情報公開制度が定着し、徹底されているが69所属、それから、情報公開の重要性が認識されているというようなことで25所属とか、あるいは、念書・覚書の公表が徹底されているというような形で評価する意見がかなり多くなっています。これに対して評価しない意見といたしましては、情報提供をするにしても分かりやすい形で行われていないのではないかと、というような意見の所属がいくつかあつているということになっております。

以上で、職員による話し合い結果の概要のご説明は終わらせていただきます。

それでは、資料5のご説明をさせていただきます。資料5は、先ほども申しましたように6項目を更に69項目の具体的な取組としておりまして、それが実際にどこまでできているのかとかいうことについて、これはそれぞれの担当する部署、あるいは担当する部局において整理をしてもらったものを取りまとめたものでございます。とりまとめをした結果でございますが、私の個人的な感想になりますが、69項目ということになりますと大変数が多く、正直言って全て覚えきれないという面もありますし、検証も必要になるかと思いますが、数が多いと非常に手間隙がかかってなかなか難しい面があるのかなと思いました。中身的にもかなり網羅的になっておりまして、効果が直接大きなものもございしますが、間延びしたようなものの中には含まれているのかなというようなことが、とりまとめをした際の全体的な感想でございます。

具体的にご説明させていただきますと、まず、項目1「特定の個人や団体などへの毅然とした対応を評価する」に対しまして、資料5の1ページをご覧いただきたいですが、最初に「事件当時の課題（状況）」を書かせていただいています。それを受けまして検討された対応策ということで上げておりますが、そこに△ですとか○を付けた項目がございます。これが、実は、全部足しますと69項目になりまして、こういうことをやりますということを決めているということです。

ただ、69項目につきましては、かなり内容的に重複しているものもございしますので、その点をご了解いただきたいと思います。あとは、ここに○、△、×を付けておりますが、これは基本的にその後にごございます対応状況、実績をみましたうえで、事務局の判断によって○とか△を付けさせていただいておりますので、これについてもご了解をい

ただきたいと思えます。

まず、検討された対応策ですが、そこに4項目に更に細かく、先ほど言いました69項目に相当する対応策を上げていまして【管理職や職員の対応力及び組織的な対応力の向上】に対して3つの項目を上げています。【弁護士や警察等の相談体制の充実】で2つの項目を上げています。【情報の公開による「働きかけ」の抑止】で1項目、【人事評価の改定】で2項目の対応策を上げています。評価としては、「毅然とした対応」に関する取組指針の策定については△としておりますが、それ以外については一定できているのではないかとということで○にさせていただいております。その根拠となります対応状況、実績ですが、「毅然とした対応に関する取組指針」がどうかというと、それそのものは策定されておりましたが、「県政改革に向けた所属長行動指針」、あるいは「高知県庁舎危機管理要綱」、あるいは「高知県庁舎危機管理マニュアル」などの作成により、基本的な対応や威圧的行為への対応策が取り組まれているということになっております。

これにつきまして、資料6で補足的に説明させていただきます。まず、1ページをご覧ください。「県政改革に向けた所属長行動指針」で、これは総務部で作成したものでございます。各部局が、先ほどの県政改革に向けた決意をベースにいたしまして、それぞれの部局の特徴に応じて策定をしたということになっております。平成14年9月に策定し、総務の指針はこうなっています。策定しておりますが、かなり意識からは薄れているというのが正直なところではないかと思っております。2ページには、「高知県庁舎危機管理要綱」がございまして、この要綱の目的そのものは、「第1 目的」にありますように、不測の事態に備えた一般的な対応について書いています。想定される事態といたしまして、第2に爆破とか放火とか、そういうようなことがいろいろあるのですが、今回の検証に関わることで言えば、「5 庁舎で規則に定める禁止行為等があった場合」に、この不退去を含むような事態があった場合にどういうふうに対応するかということを書いております。第3の3を見ていただきますと、庁舎において規則に定める禁止行為等があった場合について、(1)で言えば、庁舎管理責任者は庁舎への立入を制止し、または退去命令等の措置を講ずるということで、次の行為についてはそういうことをしますということになっていまして、③では職員等への面接の強要というようなことがあれば退去命令を行うということが書かれています。3ページでは、そういった命令に従わなかった場合には、警察に通報して支援も要請するというようなことが書かれています。今の要綱を更に具体的にした「高知県庁舎危機管理マニュアル」でございまして、4ページの1では全体のフロー図が書かれています。6ページには庁内の秩序を乱す来訪者への対応体制の整備ということで、各所属において対応体制を整備して、各職員への周知を図ることになっております。具体的には、対応要領というものの雛形がございまして、こういった雛形に沿って、それぞれの所属で対応要領を作成し、職員へ周知をするということを決めております。7ページに、不退去への対応ということで、不退去の場合で、公務執行上または庁舎管理上の支障が生じると判断されるときは、室管理者、それぞれの所属長ということになりますが、庁舎管理責任者に連絡のうえ対応することになっております。また、その経過は記録することになっております。全体的な流れは11ページを

ご覧ください。面談の約束をして、そういった問題のある相手との対応ということになりますが、面談を約束してから退去要求をし、最終的に警告をし、というような大きな流れを書いております。こういった形で、そういった相手に対しての対応をするということを決めているということでございます。

資料5の1ページに戻っていただき、対応状況・実績で、不当な言動や行為等への対応力向上のための研修も行っております。顧問弁護士を3名に増員し、相談対応を充実しているということで、「法律相談事務取扱要領」に沿って対応しているということです。

資料6の12ページをご覧くださいと、「法律相談事務取扱要領」がございます。趣旨といたしまして、この要領は県行政に係る法律上の問題を適正に処理するため、法律相談員である弁護士に相談し、その助言・指導を受けるということです。13ページに「法律相談依頼票」がございますが、これによりまして、弁護士の方に相談をさせていただくというような制度を作っているということでございます。相談件数はH8年に84件であったものが、H19年には187件で、倍増以上になっています。警察との連携というようなことが言われていますが、それについては、県警からもいろんな会議に出席してもらっていること、あるいは職員派遣なども行っていることを書いております。情報の公開による「働きかけ」の抑止に関しまして、「職務に関する働きかけについての取扱要領」を策定し、公表を行っております。ただし、公表件数については当初37件であったものが昨年度は3件と減少しています。14ページをご覧ください。「職務に関する働きかけについての取扱要領」で、知事部局の職員がその職務に関して外部から受ける働きかけについて、記録、報告及び情報共有の手続を定め、組織として適切な対応の徹底を図るとともに、それらの内容を県民に公表することにより、公正で開かれた県政の推進に資することを目的としています。定義でございますが、そもそも「働きかけ」とは何かということですが、「職員にその職務上の行為をさせるように、又はさせないようにするために、要望、提案、苦情等を伝え、又はあっせん行為を行う」ことで、次に掲げるものを言う。ただし、公式若しくは公開の場でなされたものですか、あるいは書面によりなされたものは対象外ということになっております。大きく2種類ございまして、「ア」は、一般の県民の方、あるいは団体からなされたものの中で内容が重要なもの、あるいは特定の部局だけではなくて他の部局にも関係があるものは働きかけとして取り扱いをします。あるいは、その行為が、職員の中止の求めにもかかわらず、長時間繰り返す、あるいは、威圧的な言動を伴ってなされたものについては、これも働きかけということで整理をするということにしています。もう一つは、国会議員、県議会議員、市町村長及び市町村議会議員からなされたものについては、条件を付けずに全て働きかけとして整理をするんだということになっております。更には、その記録の仕方ですとか、「4」では報告のことを書いておりまして、15ページを見ていただきますと、例えば(4)で対応方針案を作ると。作って、所属長から関係する部局長、知事、副知事へ報告をします。緊急性の高い場合はそういうことをやるんだということになっていますし、対応策が決定された後は相手方に方針を回答するということになります。「5」では、記録票の保管・保存及び開示について定められておりますし、「6」で働きかけの内容等の公表

で県政情報課において随時まとめて公表する、ということが書かれております。以上が、「職務に関する働きかけについての取扱要領」の概要でございます。

資料5に戻っていただきまして、人事考課の関係ですが、考課票の中に「県民対応」「県民本位志向」というものを基本要素として入れている、あるいは、部下が所属長を評価することもやっておりますということが書かれています。次の2ページ目、取組による成果は、先ほどの話し合いの中でもございましたが、不当な要求に対しては「毅然とした対応」をするという認識が高まっていることが書かれております。あと、例えば、部下からの評価の項目に毅然とした態度をとり厳正に対処を設定することで、所属長の気づきが促されていることも書かれています。最後に、残された課題はないのか、あるいは、課題に対する対応策はどんなものがあるのか、ということを書いております。お断りしておきますが、この「課題への対応」とは、あくまで、この時点で、県の方向でこういうふうにするべきだということで決定された方向が出ているのではなくて、こういう意見があったという形の、意見を列挙させていただいているということでございます。それについては、ご了承いただきたいと思っております。課題については、例えば、「県政改革に向けた所属長行動指針」については、認知度が低くなっているとか、あるいは、働きかけについての公表制度について風化が危惧されるとか、あるいは人事考課に県民本意という考課があるわけですが、きちんと職員へのフィードバックができていないのか、というようなことが上げられております。

6項目の中2番目、「外部との話し合いをオープンにする取組を推進する」ことにつきまして、3ページに事件当時の課題とか、それに対して検討された対応策がございます。検討された対応策としましては、【各種審議会等の公開の徹底】として3項目、【県民の声DBの活用による口利き情報などの共有】として3項目、【既存の各種会議を通じた情報共有の徹底】として2項目、こういったものが取組項目として上げられております。こうした中で、「審議会等の会議の公開に関する指針」の条例化を含む見直しにつきましては△、県民の声DBの活用による口利き情報などの共有、研修の実施についても△となっておりますが、それ以外については概ねできているのではないかという評価になっております。対応状況・実績のところですが、「審議会等の会議の公開に関する指針」を策定しているということがございます。会議の内容を明らかにして、きちんと情報提供をしていると。それから会議自体を公開し、議事録も公開しているということを書いております。

資料6の17ページに「審議会等の会議の公開に関する指針」がございます。審議会等の会議を公開することにより、県民に対し審議状況を明らかにし、県民の県政に対する理解と信頼を深め、もって県民参加による公正で開かれた県政を一層推進することを目的とすることになっておりまして、対象とする審議会は、自治法で法律なり条例に定めるところによって設置する附属機関、知事の下に設置される附属機関ですとか、それに準ずる機関、準ずる審議会、こういったものを対象とすると。公開の基準としては、原則としては全て公開だけれども、例えば、非開示情報について審議をするような場合とか、あるいは会議を公開することにより、公正、円滑な審議が著しく阻害されるような

場合は公開の例外とできるというようなことが書かれています。公開の方法については、第5の項目で書かれておりまして、傍聴席の設置とか、会議資料はきちんと提供すること、あるいは報道に対しての配慮、それから会議の終了後には会議録とか答申、提言等をきちんと情報公開をしていくというようなことを書いております。

18ページでございますが、これは今の指針を更にもう少し具体的に説明した内容になっていまして、運用方針の2項目目に、対象とする審議会につきましては、更にもう少し具体的に、県の事務について審議、審査、調査等を行うため、知事の下に設置されていること、あるいは、設置の根拠が、法令、条例、規則又は要綱等にあること、あるいは、県民、学識経験者等で構成されていることで、県職員のみとか、それ以外の国、市町村とか、要は公務員だけで構成されているような会是指針の対象とはしないことになっています。「3 会議の公開基準」ですが、指針の4(2)で先ほど非開示情報について公開しないことができるということになってはいますが、そういった非開示情報に該当することを審議する会議であっても、可能な限り工夫をして情報公開しなさいというようなことを書いておりますし、それから、運営上の観点から開示しないことができると、先ほどの指針にございましたけれども、それにつきましても(3)の中で、物理的な障害が現実のものとして存在するというような場合、あるいは、それが予測されるような場合に限ると。かなり限定的にそれは取り扱うべきだというようなことが書かれております。それから、19ページ「6 会議開催の周知」で、例えば、周知の方法としては、(2)で本庁舎の県民室とか、出先の庁舎にお知らせを掲示するとか、インターネットあるいはさんSUN高知等の広報媒体、こういったもので周知をしていくというようなことが書かれております。

資料5の3ページ、対応状況・実績のところの2ポチ目からの説明になりますが、会議の公開等を規定した「県政への県民参加の促進に関する条例(仮称)」の制定を検討したけれども、実効性を見極めたうえで条例化の方向性を決定することとして、現時点でこういったものを制定するというにはなっていないということです。それから県民の声DB、これは県民の方から寄せられました意見・要望に対して、回答させていただいた内容を情報としてデータベース的に登録しているものですが、こういったことを行っているということです。それから、念書・覚書については毎年公表しています。あと、全庁的な課題につきましては庁議、これは知事以下部長クラスの職員が参加をする。調整会議と言いますのは、副知事以下、副部長クラスの幹部職員が参加する会議ですけど、こういった会に諮りまして、情報共有や連携といったことが行われているというようなことを書いています。そういったことによります成果ですけれども、原則、会議を公開という意識付けができています。あるいは、県民の声DBに情報を登録し、庁内で共有することによって組織として適切な対応ができているというようなことを書いております。

それから4ページですが、残された課題でございます。一つには議事録等の公表のためには、一定の手間がかかってしまいますので、時間がかかってしまうというような問題がありますので、これについて早めに公表するようなことも考えないといけないのではないか。あるいは、審議会の公開をしても、傍聴者の数がどうしても少ないというこ

とがあります。できるだけ参加しやすいというようなことも考える必要があるんじゃないかというようなこと。あるいは、会議を通じた情報量が多すぎて、担当職員の情報認識や課題意識に格差が生じているんじゃないかというような情報の取り扱いの問題で、これは一定のさび分けが必要じゃないかというようなことが対応策として上げられています。それから報告だけにとどまらない会議のあり方を検討する必要があるんじゃないか、どうしても会議は報告だけになってしまいがちなので、きちんと議論をできるようなことも考えないといけないのではないかとか、最後に日常業務に追われて、なかなか会議を開くことができずに情報共有が十分に行えていないような面があるんじゃないかというようなことが課題として上げられております。

次に5ページでございますが、「課題意識を持ち行動する職員を養成する」ということに関して、先ほど同様の内容になっております。対応策の中では、班長以上の上司の評価制度の導入、あるいは、不適任者の降格制度の検討といったところは△になっていますが、それ以外については○ということで、大体できているのではないかとすることにさせていただきます。それで対応の実績のところですけれども、【課題意識を持っている職員の行動を促す】ということに関連して、定期的な課内会等の実施、あるいは、目標設定制度や経営品質向上に向けた話し合い等を活用し、職員間の議論の場を多く設けている、ということを書いております。その下にも「経営方針」を策定し、重点的な取組みの進捗管理や新たな取組方針の検討を行っているというようなことを書いておりますので、これに関連して、資料6の23ページをお願いいたします。毎年、こういった形で各所属別に経営方針というものを、最近ずっと立てるようになっております。所属の目標を議論をし、職員が意識を共有しようという趣旨でございますが、年間の主なスケジュールについてはそこにございますように、年度初めに所属で議論をし、経営方針を決定した後、年度途中で確認もし、最後に振り返りを行うということをしておりまして、25ページには具体的にどういうものなのかということで上げておりますが、こういう様式に沿って経営方針を作成するということになっております。1番目に所属の経営理念、所属の目的、役割は何ですかとか、存在意義はどういったところにありますかとか、何を実現しようとしていますかとかいったようなことを議論して作ることになっておりますけれども、これに基づきまして、職員の方では自らの目標に、所属の目標に沿って、自らの目標設定をし、所属長とも、その後話し合いをし、結果をチェックしていくというようなことも行っております。

それではまた元へ返っていただきまして、こういった職員が問題意識を持つ、主体的に考えていくというような取組をしているということですが、あと、新採用職員を育成指導するために「新採用職員職場指導の手引き」を作成し活用していることになっていまして、これも先ほどの資料の続きの35ページに、その手引きの具体的なものを資料として付けてございますが、ただ、この手引き自体は新採用職員を指導する直属の上司、チーフ、班長クラスですけれども、そういった職員に対しての手引きとなっております。内容として直接課題意識を持って行動する職員を育成するという、直接目的とした内容にはなっておりませんので、内容は省略させていただきたいと思っております。資

料5の6ページですが、その取組によりましての成果ですが、議論の場が多く設けられたことで、職場のなかで情報共有や意思疎通が図られ、風通しの良い職場となっているというかなり肯定的な成果を上げております。それから残された課題ですが、職員数の多い職場では、なかなか十分な話し合いができないという問題がある、あるいは、日常業務に追われてしまって、なかなかそういった話し合いとか、課題を持つということができないというようなことが上げられています。それからスピードが求められるということが言われていますが、そういう中では、場合によってはトップダウンが必要な場合もあるんじゃないかということがございます。ただ、そういった場合でも、結果だけではなく、決定過程も含め説明し職員への周知をしていくことが必要ではないかということが、それへの対応として上げられております。検討結果等を文書化したけれども、引継等がうまくいかずに次に活かされていない場合があるとか、あるいは、どこまで文書化するのかといった線引きが不明瞭である、そういうことについての問題が上げられております。

それから7ページですが、「庁内の情報共有を徹底し、多面的な議論を確保する」ということですが、これにつきましては検討された対応策で、「書き込みボード」への自由な意見の場の設定ということ以外については大体できているということになっております。対応状況・実績のところですが、こういった議論を確保するために、各部に企画担当課を設置して、官房機能や調整機能を担っている、情報システムで情報共有が図られている、あるいは、庁議・政策調整会議の議論を活性化することで情報共有を果たしているというようなことを書いております。それから、第三者に相談できる制度として外部相談員を設置した、あるいは、法令違反行為等の通報を処理する公益通報者保護制度を設けているということで書かせていただいています。これについても資料6の42ページに、「高知県外部相談員設置要綱」というのがございまして、そこに設置目的として、職員が仕事を進める上で意思決定の過程で感じた不安、疑問、問題点などで、職場での解決が困難と判断される場合において、第三者に相談することにより、問題点を顕在化させ云々ということを書いております。今現在2名の方をお願いをしているということで、あとこの相談員については、これからご説明しますが、「高知県職員公益通報の処理要綱」に基づく通報についても対応をしていただいているということでございます。44ページ、「高知県職員公益通報処理要綱」ですが、目的といたしましては、公益通報者保護法の施行に伴いまして、職員等からの法令違反行為等に関する通報を適切に処理するためにこういった要綱を作っているということで、そういった通報をした職員の保護ですとか、法令遵守を推進することを目的としておりまして、通報者は職員であったり県民の方ということ。あと、窓口については、先ほどの外部相談員もそうなのですが、併せまして、私の課が窓口になっているということでございます。

次に、8ページをご覧ください。こういったことの取組の成果でございますが、重要な情報のほか、都合の悪い情報も共有する仕組みが定着しているんじゃないかとか、あるいは最後でございますように、外部相談員につきましては職場での解決が困難なケースについてのそういった制度ができました。ただ、相談の内容については、当初の目的、

これは例えば業務上の疑問を相談するというようなことが、このモード・アバンセに関してはあったと思いますが、そういうものとは少し違って、どちらかという職場の人間関係だとか、そういった相談内容が多くなっているということでございます。それから残された課題ですが、事務的な情報共有はシステムで行われているが、情報の背景までは十分な共有がなされているとはいいがたいとか、外部相談員への相談制度はあるけれども十分な活用はされていないというようなことがあるということが書いてあります。

それから9ページ、これは5項目目の取組についての結果でございますが、対応策の中で、電子決裁で起案文を修正しやすく改善とか、あるいは公益性についての第三者機関の設置の検討、あるいは県民の声を聴く手順、会議の公開、情報の提供等を規定した条例づくりというところについては×であったり△になっていますけれども、それ以外は大体できているということでございます。対応状況・実績のところですが、事前に問題点や疑問点を協議し、整理して起案されているというようなこと。それから事業について採択基準等を公開されている、それから各種審議会等の設置、ワークショップ開催、パブリックコメントなどで、県民参加の取組が実施されている、それから公益性についての第三者機関の設置に関連いたしまして、公共事業の効率性・透明性を図るために、「高知県公共事業再評価委員会」が設置されて、事業の着手、継続の適否などの再評価を行っているということになっておりまして、これも資料6の47ページに「高知県公共事業再評価委員会設置規程」があり、要は、第三者から意見を聴取し、その結果、その事業の再評価を第三者からしてもらおうということで、例えば事業採択後、5年して未着手の事業ですとか、そういったものを俎上に載せるということになっております。要は、長期間継続しているものですとか、計画が決まって以来、長時間着手されていないものを、本当にやる必要があるのかどうか、というようなことを第三者から意見をいただいて判断していくと、そういう内容でございます。

資料5の9ページに返っていただきまして、県民の声を聴く手順等を規定した条例の検討をしておりますが、結果としては、今後まだ検討課題として残っているということでございます。それから10ページ、取組の成果、働きかけの内容とか県の対応を公表できているということで公正で開かれた県政の推進に繋がっているんじゃないか、とかいうようなことを書いてございます。

最後11ページ、「情報公開を徹底する」のところですが、ここにつきましても対応策がかなり数ございますが、失敗事例を過度に追求される場合の保護システムづくりとかそういったもの、いくつか以外はかなり対応ができているんじゃないかということで、対応実績のところですが、まず、公文書の開示・非開示を判断する参考に、「情報公開事例集」を作成し、周知しているということで、資料6の方で見ていただきたいですが、49ページで、かなり分厚い資料でございますので抜粋でございますが、50、51ページが目次になっております。例として52ページに、この事例集の中で「情報公開請求の対象となる文書とは」で、そこに具体的に組織共用文書という考え方がありましてということで、基本的に職員間で共用、あるいは、共用を予定している文書は、すべて情報公開請求の対象として取り扱うことになるというようなことが、そこに書かれております。こ

これはご覧いただくとして、次に移らせていただきますけれども、併せまして、「情報の公表及び提供の推進に関する指針」を作成し、情報提供に必要な事項を定めているということになっていまして、これも54ページをご覧いただきたいのですが、基本的に積極的に情報提供する場合の考え方をまとめた内容になっておりますが、例えば第2でございますが、情報の公表をするものとするということになっていきますので、要は、これは全て公表するというところで規定されているものが10項目、そこがございます。第2の2では、その公表の方法について規定をしています。インターネットのホームページで公開ですとか、県民室で供覧をするというようなことを書いております。第3は、先ほど全て公表とするとなっておりますが、これは努力義務として、できるだけ公表するよう努めるということとして8項目、具体的に上げられております。そのための方法として、第2に先ほどと同様に県民室で供覧ですとかホームページでの提供の外、8つの方法が書かれております。55ページの第4でございますが、政策を検討する段階で公表するということが必要なものとして、例えば、県の重要な基本計画の策定ですとかいうことについては、計画段階で公表するということが書かれております。先ほどの第2、第3で掲げられている項目については一覧表を作ってインターネット等で見るができるようにする必要があるんだということで、これは県政情報課で対応していると。こういうことで積極的な情報公開についての考え方の整理をしております。

資料5の11ページでございますが、そういったことの外、「職務に関する働きかけについての取扱要領」に基づく公表ですとか、県民の声DBに登録して、県民の要望等に対する対応を公開しているということになります。それから12ページ、それ以外に、新しい知事になってからになりますけれども、県民との対話ということで、「対話と実行」座談会というようなことも行っております。情報公開に関する満足度については、調査をしておりますが、ただ結果として言いますと、満足していないという意見が多いということになっております。成果につきましては、そこがございますように、職員の意識は向上している、あるいは、積極的に開示をしている結果で開示への不服申立ての件数は減少しているというようなことを書かれております。

後もございますが、ちょっと時間がかかりになりますので、説明は以上にさせていただきます。

(会長)

最初の方の職員の話し合いの結果、これは6月に行われたということなんですが、2番目の方の県政改革に向けた取組に関する県庁内での検証結果というのは、これは今回改めて県庁内部でやられたということですか。

(行政管理課長)

そういうことです。

(会長)

事件以降の取組も含め、18年以降の取組も含めて、今回改めて検証してみたということですね。この6項目について、ということですね。6項目と69項目ですか、それは変わってないわけですね。そういう柱立て自体は。

(行政管理課長)

現時点では変わっていません。

(委員)

資料4の職員による話し合いの結果というところですが、この話し合いというのほどのような形でというか、話し合いの様子みたいな、イメージみたいなものをちょっと説明していただきたいのですが。

(行政管理課長)

資料といたしましては、この会でも提出させていただいたモード・アバンセ事件の経緯ですとか、そういった資料、それと、今回ご説明いたしました県政改革への取組、6項目の取組とそれの解説と言いますか説明。そういったような。

(委員)

そうではなくて、どんな形で会を開かれたのか、話し合いの様子とか、それから行政管理の部門がそこへ関わって行ってやったのか、自主的に各部署でやられたのか、その辺りの。内容ではなくて、形をお聞きしたいのですが。

(行政管理課長)

基本的に自主的にやってもらっています。基本的には所属課室と言いますか、各課単位で、基本的には所属長さんがリードしていただくような形で議論を進めていただいたということになるかと思います。

(委員)

ということは、この結果で拝見しますと、全体としてはかなり良くなっているということで、県民としては一つ安心なところはあるんですが、例えば一つの部署でいろんな意見がある時に、その部署ごとにまとめられてるんですかね、多数決か何か。

(行政管理課長)

基本的に多数決とかいうことにはしていません。なるべく自由に意見を出してもらうということで、こういう意見があったということで列挙をしてもらうというような形になっていました。

(委員)

最終的にこの部署としては、こういうことでということ集約をしているわけですね。

(行政管理課長)

多分、決を採ったということにはなっていないと思います。こういう意見が多かったものがペーパーとして整理をされているのではないかと考えています。

(委員)

そうしますと、この資料4と資料5というのは、必ずしも結びつかないというふうに理解してよろしいですか。

(行政管理課長)

直接的には結びつきません。ただ、当然ながら資料4と資料5は一定の関連性というものはあると思いますけれども、直接的にリンクしているということではございません。

(会長)

今の点で若干補足的な質問ですけど、直接的にリンクしていないということなんだけど、資料5を作られる時に資料4、つまり職員の話し合いは先行していたわけですか。職員の話し合いは一応参考にして資料5を作られたということ。

(行政管理課長)

そういうことです。

(委員)

そういうお話でしたら、例えば話し合いをされた中の資料の中で、例えば資料4の6ページとか7ページの、評価しない意見がかなり多い項目もありますよね。例えば6ページでいうと、評価しない意見というのは1番は20所属ですか、7ページでいうと25所属ある。それで資料5でまとめられたもので見ると、ほとんど×がない。ほとんど○になっているということであまり連動しないかなという気はしたんですけどね。

(行政管理課長)

最初にお断りしましたように、資料5の方の○とか×△はですね。基本的に対応状況のところを見させていただいて、事務局の判断で○なり△なりという形で付けさせていただきましたので、そこは少し違うんじゃないかというところにはあるかなとは思っています。なるべく客観的に付けたつもりではあるんですけども。

(委員)

さっき冒頭、お話を始める前に網羅的だというお話をされましたけれども、話をシンプルに戻しますと、要は現実これで防げたかというところが、多分、この委員会の重

要なポイントだと思うんですよ。その観点で見た時に、どれが重要でこれが防げるだろうというふうに評価されるのか。そこの方がより大事で、網羅的に説明されても分からないですよ。その辺の評価を教えてくださいんですけど。

(行政管理課長)

そのことについて、きちんと議論をしてこれは間接的だとか、これが一番効果がありそうだとすることを、今の時点で内部的に議論をしているということではございません。

ただ、見ていただきましたら、例えば、人事評価と外圧に対しての毅然として対応ということがどこまで結びつくのかとかいうようなことはあるのか、あるいは、特に感じますのは具体的には×になっていますけど、例えば、電子決裁で起案文を修正しやすく改善するというようなところ、ちょっと今、すぐには思い浮かびませんが、非常に効果の高いと思われるものとか、必ずしも効果がないとは言いませんけれども、やや間接的なことではないのなかというのは、かなりこの69項目の中には含まれているのかなというふうには思っています。

(会長)

同様の事件の再発を防止するためには何が重要かということを考える時に、どこが重要なポイントになるかということについては、県庁の内部では必ずしも十分な議論はされてないということですか。

(行政管理課長)

今の時点では議論しておりません。そこは、是非、委員の皆さんに議論していただければと思います。

(委員)

資料5が平成18年度にされた調査ですよ。69項目。それから2年ぐらい経って平成20年6月に資料4の概要が出されているんですが、資料5と資料4について内容を変えたというか、2年ぐらいの間に変えたというのは何か69項目の後、話し合いという形でされたのは何か。

(行政管理課長)

資料5は現在の、69項目について18年で検証いたしまして、その時点での結果というのは以前にお示しをしておりますが、その同じ69項目について、今現在はどうかということを検証したのが、この資料5ということになっております。

(委員)

話し合いというのを敢えて2年後ぐらいにされていますよね。現在、69項目については分かっています。それと課題なども、残された課題とかいうことで現在も続いている

というのは分かるのですが、職員による話し合いという形でされた意図は何かあるのでしょうか。

(行政管理課長)

先ほど説明させていただきましたが、県政改革について、特に若い職員などでは意識が薄れてるんじゃないかということもございまして、改めてこの際、もう1回きちんと議論をしてもらう必要があるんじゃないかということが一つございます。そういうことで話し合いをしてもらったというふうに思っています。

(委員)

4と5というふうに切り離して見た方がいいかも分からないですね。何となく関連づけたいというか、余り時期が離れてないので、どうしても結果を見ると、ちょっと違うんじゃないかなと思われるようなところもあるんですが。そういうふうに見ない方がいいかも分からないですね。今、ご説明いただいたように、若い職員の方々も全員対象にされているということで、結果は余り対比して考えない方が、むしろいいのかも分かりませんね。

(行政管理課長)

基本的には資料4の話し合いというのはフリートキングというか、なるべく自由に率直に議論をしてもらいたいという趣旨で議論をしてもらっています。資料5は基本的に担当する部署の判断ということで整理をしてもらっているということですが、そういう意味で直接的にリンクするものではないですが、ただ、先ほどのご質問にお答えしたように、資料4を踏まえたうえで資料5というのは作ってもらっていますので、そういう意味でいうと一定の関連性はあるかなと。

(委員)

先ほどの質問で議論してくださいということだったので議論してみたいのですが、例えばこういうことというのは、今回の件は雇用対策も一応はあったというふうに聞いていますけど、例えばそういう既存の価値観とかルールのうえで仕事をしていると、特に外圧なんかがかかったらどンドンどンドンエスカレートして、その延長線上だからいいとか、後で見たらちょっと踏み外しているなということが、まま起きると思うんですね。そういう観点でこれを防がないといけないというふうに思ったとしたら、それが一つの防ぐための要因ですよ。そういう要因分析も必要だと思うんですけど。その分析に対してこれが効果があるという話で、いろんな対策が出てくるんだと分かるんですけど、それなしにこれを議論しても仕方ないような気がするんですね。そういう意味で、60数項目ありますけど、本当に効くものというのは非常に限定されているんじゃないかというのが、一つ思うんですね。

それともう一つ、これは教えていただきたいのですが、例えば資料5の9ページの検

討された対応策ですね、例えば○になっていますけど、モデル事業による意思決定過程の公開というのがありますけど、これはどういうふうにやられて、それは結果どういうふうに評価されていて、従ってそのモデル事業じゃなくて、一般化しようかとかいう、そういう議論があったのかどうかというのを教えていただけたらと思います。

(行政管理課長)

直接は土木部の方でこの結果を整理してもらっていますが、モデル事業に関する意思決定過程の公開ということに関しては、具体的な中身としては、事業採択時、道路に関することですが、事業採択時ですとか、整備計画等を作成する際には、周辺住民や利用者、関係者等が関係するワークショップですとか検討会を開催し、住民等の意見を反映した事業実施を計画に取り組むということを考えていたということなんですが、結果として、例えば、桂浜・はりまや線みち再生事業ですとか、棧橋通りのクスノキを生かしたまちづくりですとか、国道 439 号における新規箇所決定ですとか、というようなことについて、そういう住民参加の検討会というようなこと、ワークショップのようなことをやりましたということになっています。その結果、住民等の意見を反映した事業実施とかいうことができましたし、そういったワークショップの結果についてはホームページでも公開しています。そういうことで書かれています。

(委員)

例えば、先ほども言ったとおり、どう要因を分析したうえでこれが効果的かどうかということなので、例えば今回の話、要綱を決定した時に要綱を公開するとか、いつ要綱が決定されていつ支出行為が行われたとか、そういう全部過程を公開するというのではなくて、ポイントポイントの要は過程ではなくて結果でもいいんですよ。こういうことを決定しましたとか、内容はこうですとか、そういうことを常に公開しておきますと、情報提供しますというルールづくりでもいいんですよ、そういうことが、多分、今回のものを防いだわけで、例えば審議会もそうですけど、これを見ていると審議会の資料は請求があれば公開するとなっているんですけど、国の審議会だと原則全部公開しているのに、えらい後ろ向きだと、これを見て思ったんですけど。そういうことが、例えば、このモデル事業による意思決定過程の公開というところで行われているのかなというふうに期待したんですけど、何か全然違うような印象を私は受けました。

(会長)

先ほど事務局の方からいろんな再発防止策を考えていく時に、どういう方法、対策が一番重要なのかということについては、この委員会でも議論してくださいと言われたので、それについては、今後、やらなければいけないのですけれども、他はいかがですか。

分かる範囲でいいんですけど、分からなかったら分からないでいいんですけど、質問なんですけど、資料の 4 の冒頭のところで、職員による話し合いの結果の概要というところの冒頭のところで、全体の要約的なまとめがありましたよね。その中で、多数意見

はいんですけど、その他の意見の最初のところで、県の組織体質は変わっていないというような意見もあったというんですが、これはもうちょっと具体的に分かりませんか。どんなことを言っているのか。

(行政管理課長)

これはまず 184 の所属で議論をしたものを 3 ページ以下の形でまとめて、それを更に要約したのをここに書いています。

(会長)

文章として上がってきたものだから、そういうふうを書いてあるだけで、具体的な中身まではちょっと分からないわけね。

(行政管理課長)

ということになります。

(会長)

そしたら、もう少し下の方はどうでしょう。情報共有云々のところで、例えば組織内の情報共有や多面的な議論は以前より進んでいると言われているんですけど、これも情報共有というと、具体的にどういう形でどんなことをやっているのか。それから多面的な議論というのは具体的にどんなことを指しているのかということなんですけど。

(行政管理課長)

それにつきましては、よりもう少し具体的なものについては 7 ページで情報共有とか多面的な議論が、どういうことでやっているんだということは書いてはいるんですけども、具体的な内容としては、例えば、部局間に渡るようないろんなテーマ、特にモード・アバンセについては商工労働部の中だけで議論をしたということが問題じゃなかったかというようなことがあったと思いますけど、そういうことを受けまして、できるだけ大きな課題については、知事以下、部長クラスの参加する庁議ですとか、あるいは、副部長クラスの会であります調整会議ですとか、そういったことで議論、議題に上げると。その議論の結果については概要を整理して、ホームページ等でも公開していくというような取組をやっております。例えばそういったようなことが多面的な議論を確保することには寄与しているのではないかと思います。

(会長)

そうすると、何が重要で、何を庁議で、政策調整会議で上げて議論すべきかという判断は結局また各部課でやるわけですね。各部局で、部とか課でやるわけですね、それは。

(行政管理課長)

そういうことにはなるかと思えますけれども、できるだけ例えば、毎月の各部の取組みたいなものは出して共有していくとか、そういうようなことで、できるだけ情報を共有するような仕掛けはやっております。

(会長)

外部との話し合いについても何か基準がよく分からないという話だったんですけど、外部との話し合いをオープンにできているというふうに言われていますが、これも具体的に外部との話し合いというのは、いろんなレベルがあると思うけど、具体的にはどんなことを指しているんでしょうか。

(行政管理課長)

まず、以前にもご説明した、例えば、覚書とかそういうものは全部公開しています。それから審議会とかこういった会議についても以前に比べればほとんどの会については公開ですし、議事録についても一定公開される、ホームページとかで、こういう形で公開するとか、そういうような取組は随分進んでいるのではないかなと思います。

(会長)

外部との話し合いで、以前から委員会に出ていたのは同和関係団体との話し合いとか、それに類することなんだけど、具体的には、従来はあまりオープンにしてなかったもので、オープンにしたものというのは具体的にどんなものがありますか。

(行政管理課長)

例えば、職員団体との交渉結果とかいうことについてはホームページ等で結果についてオープンにしているとか、そういうことがございます。

(委員)

今の点というか、質問に関連することだけれども、これは8月19日の時に出てくるのかも知れないけれど、毅然とした対応をしたかどうかという、そこら辺のことなんだけれど、いろんなマニュアルとか検証とかされて、なおかつこの間の意見交換会の場では議員や声の大きい人に対しては、全て毅然としているとは思えないという意見があったということなんだけど、これはどういうことを具体的に指しているのかというのを、今日じゃなくてもいいから8月19日の時に調べておいていただきたいと。だから具体的なこういう事例があって、これについてこういう対応をしたのが毅然とした対応と言えるのかどうかという、そういう事例を収集して行って、それも研修の材料に使えばより効果があると思うんですけど。そういう事例を収集、これからもしていくべきだと思いますけど。

(会長)

その点は先ほど僕が言った、組織体質が変わっていないという意見があったという、これはどこから出てきたのか分かるわけでしょう。だから、その意見について、具体的にどんなことを指しているんですかということ、もう一度、事務局の方で聞いていただいて、特に問題になるようなところについては、一度、具体的な中身を問いただしていただくというようなことをやっていただくといいんじゃないでしょうか。

今後の検討の進め方で、個人的な意見ですが、次回以降、皆さんの意見もいただきたいので、問題提起の形でお話しします。一つは、「同種の、同様の事件の再発防止」という場合、その範囲・対象をどこまで考えるのか。モード・アバンセ事件、あるいは闘犬センター問題というのは、ある意味で特殊な性格を持っていたと思うのですが、その類の公的な融資問題に限らず、もう少し一般的な問題、すなわち、特定の個人や団体からの働きかけ・プレッシャー応える形で県が利益誘導を行い「公の場では言えないような事情で」県政が歪められる。そうした事態を防止するためにはどうすればよいのか、という課題設定をする必要があるのではないかとということです。そうすると、公共事業の発注・契約・着工だとか、許認可、教員・職員の採用人事だとか、要するに行政の裁量で左右しうる事柄、そういう特定の者の利害関係を伴う事項に関する県庁組織の意思決定システムのあり方という問題を視野において、念頭において検討していくということになるかと思えます。そういう観点から報告を求めることができればと考えているのですが、次回以降に、委員の皆さんからもご意見をいただきたいと思えます。

最後に、次回、第7回の委員会について事務局から説明をお願いします。

(行政管理課長)

第7回の概要、これは案でございますが、来週の水曜日、同じこの場所でということになります。内容としましては、最初にご議論いただいた形で、中間とりまとめのテーマに沿ったことをご議論いただければどうかということで、一つは情報公開、積極的な情報公開、あるいは、情報開示への対応ということについてのルールはいかにあるべきかということをご議論いただく。それから2項目目といたしまして、情報共有・相互チェックのための組織（運営）のあり方についてご議論いただくということにしておりますが、ただ、ご議論を詰めていただくためには、できれば論点をある程度絞ってご議論いただいた方がいいのかなと考えておまして、もし、この場でそういったご意見がいただけるのであればいただければと思っています。資料として追加で必要なものがあれば、そういったことについてのご注文もいただければと思っていますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(会長)

情報共有、情報公開のルール、情報共有・相互チェックのための組織（運営）のあり方、それについて、我々、委員会の中で議論をしたいと思うのですが、ここの委員会でもどこまでできるのか。つまり、今の県庁の具体的な意思決定のプロセスというか組織のあり方みたいなのが、具体的に分からないと、意思決定のどの時点、どの時点、例え

ば情報公開するのかとか、開示するのかとか、情報の共有ってどういう形なのか具体的なことが言えない。考え方のレベルまでやってくればいいということであれば、それはそれでいいのですが、もう少し具体的なところまで意見を出せということであれば、どうしたらいいのか。どこかの部署、何かの具体的な事例みたいなもので、こういうふうにやっていますみたいなところがないと。予算編成のところはどちらかというと、政策の立案、決定までのプロセスなので、むしろ問題になるのは基本方針が決まったあとの行政の裁量でいろんなことを実施するプロセスというか、そのところの方がむしろ問題が出やすいところだと思いますので、そこら辺を。

(行政管理課長)

分かりました。いくつかのテーマについて、意思決定プロセスを、モデル的なものをお示しさせていただき、そういった資料を考えたいと思います。あと、それ以外に相互チェックの態勢ですとか、あるいは情報共有の、先ほど少しご説明させていただきましたけれども、情報共有のための仕組みがどうなっているのかといったようなことも併せてできる限りの資料は考えたいと思います。

(会長)

今回の会議はそういう方向でやりたいと思いますが、追加的なご質問、意見ございませんでしょうか。ないようでしたら、本日の委員会はこれで終了したいと思います。